

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia atau manusia menjadi unsur utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan perusahaan. Peralatan yang handal atau canggih, tanpa peran aktif SDM tidak berarti apa-apa. Manajemen sumber daya manusia menyebabkan sumber daya lain dalam perusahaan dapat berfungsi/ dijalankan. Selain itu, sumber daya manusia merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama unsur lainnya seperti modal, bahan, mesin dan teknologi diubah menjadi proses manajemen keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat meja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan saja, tetapi juga menyangkut karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya. Makin besar suatu perusahaan, makin banyak karyawan yang bekerja di dalamnya, sehingga besar kemungkinan timbulnya permasalahan di dalamnya, dan permasalahan manusianya. Salah satu masalah yang harus menjadi sorotan penting bagi perusahaan adalah stres.

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan

(Handoko, 2008). Pada umumnya, pengalaman stres itu diasumsikan buruk, sehingga karyawan dan organisasi harus mencari cara untuk mencegah dan mengurangi rasa stres tersebut (Boswell et al., 2004; Robin 2001).

Akibat-akibat stres terhadap seseorang dapat bermacam-macam, dan hal ini tergantung pada kekuatan konsep diri yang akhirnya menentukan besar kecilnya toleransi orang tersebut terhadap stres. Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerja, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan organisasional bagi karyawan. Dengan menurunnya stres yang dialami karyawan tentu akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh organisasi.

Stres dapat terjadi pada setiap individu/ manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun diluar dirinya. Segala macam bentuk stres pada dasarnya disebabkan oleh kekurangmengertian manusia akan keterbatasan dirinya sendiri. Ketidakmampuan untuk melawan keterbatasannya inilah yang akan menimbulkan frustrasi, konflik, gelisah, dan rasa bersalah yang merupakan tipe-tipe dasar stres (Pandji Anoraga, 1992).

Stres kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Kinerja karyawan menurut Hasibuan (2000) merupakan

suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja yang baik atau tinggi dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan, dan sebaliknya, jika kinerja turun dapat merugikan perusahaan.

Menjadi salah satu cabang dealer produk Toyota di kota Surakarta, Toyota Nasmoco tidak hanya menjual dan menawarkan produk-produk unggulannya, namun juga menjual jasa servis dan *spare part*. Baru-baru ini Toyota mengeluarkan produk mobil baru yaitu New Kijang Innova, New Avanza, All New Yaris, All New Vios, Fortuner, Alphard, New NAV1, dan Vellfire.

Karyawan Toyota Nasmoco Surakarta tentunya dihadapkan dalam kondisi dilematis. Di mana di salah satu sisi mereka harus bekerja fokus pada tujuan perusahaan, sementara di sisi lain mereka memiliki kebutuhan dan keinginan yang perlu mendapat perhatian dari perusahaan. Kondisi semacam ini tentunya akan menimbulkan stres.

Salah satu strategi yang dapat menunjang keberhasilan bisnis di perusahaan otomotif ini adalah berusaha menawarkan kualitas jasa dengan kualitas pelayanan tinggi dalam kinerja atau performa dari layanan yang ada dan meminimalisir stres kerja pada karyawan yang terbagi menjadi beberapa divisi di dalamnya.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai **“PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOYOTA NASMOCO SURAKARTA.”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka dapat diperoleh rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah stresor lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toyota Nasmoco Surakarta?
2. Apakah stresor individual berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toyota Nasmoco Surakarta?
3. Apakah stresor organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Toyota Nasmoco Surakarta?
4. Dari ketiga stresor yang ada, stresor manakah yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan Toyota Nasmoco Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang dilakukan pada Toyota Nasmoco Surakarta adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh stresor lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Toyota Nasmoco Surakarta.
2. Untuk menganalisis pengaruh stresor individual terhadap kinerja karyawan Toyota Nasmoco Surakarta.
3. Untuk menganalisis pengaruh stresor organisasi terhadap kinerja karyawan Toyota Nasmoco Surakarta.

4. Untuk menganalisis stresor yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan Toyota Nasmoco Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada Toyota Nasmoco Surakarta adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Perusahaan

- (1) Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan stres kerja di lingkungan perusahaan.
 - (2) Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan bagi ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya.
 - (3) Sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut, khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis yang ingin dicapai dalam penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain:

- a. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

b. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya, serta sebagai pertimbangan organisasi yang menghadapi masalah serupa.

E. Sistematika Penulisan Skripsi

Dalam skripsi ini penulis menuliskan skripsi yang terdiri dari lima bab, di mana dalam setiap bab akan menjelaskan tentang:

BAB I PENDAHULUAN

Meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menguraikan tentang penulisan yang relevan, pengertian stres kerja, pengertian kinerja karyawan, komponen stresor lingkungan kerja, stresor individu, dan stresor organisasi. Penelitian terdahulu.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi tentang populasi dan sampel, metode pengambilan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini menguraikan gambaran tentang deskripsi data, pengujian hipotesis, dan pembahasan hasil penelitian.

BAB V PENUTUP

Bab ini memuat tentang kesimpulan dari pembahasan permasalahan dalam penelitian ini, keterbatasan dari kendala-kendala yang dihadapi penulis selama melaksanakan penelitian, serta saran-saran bagi obyek penelitian itu sendiri maupun untuk proses penelitian lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN